



*Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs*

Programme du travail

## Bulletin du travail

15 avril 2009

Also available in English

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par le **Programme du travail**. Le bulletin fournit des renseignements pertinents sur les données salariales issues des conventions collectives au Canada ainsi que des mises à jour sur les enjeux des relations industrielles.

### Dans ce numéro

	Page
Analyses et tableaux des données salariales de <b>février 2009</b> .....	1
Négociations clés en cours et à venir .....	16
Principaux arrêts de travail .....	20
Programme de protection des salariés.....	20
Questionnaire sur la satisfaction des clients .....	21
Pratiques innovatrices en milieu de travail – 4 <sup>e</sup> trimestre 2008 .....	21
À paraître dans le prochain numéro.....	25
Pour plus d'information .....	25
Liste de distribution ajouter/retirer mon nom .....	26

## Règlements salariaux visant 500 employés ou plus

### Février 2009

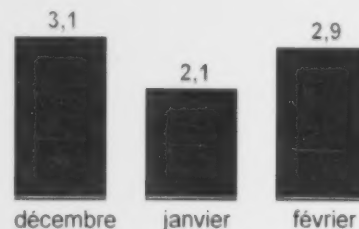
Les principales conventions collectives ratifiées en février 2009 ont donné lieu à des rajustements salariaux du taux de salaire de base de 2,9 % par année pendant la durée des conventions. Ces données sont basées sur l'examen de 34 conventions visant 84 170 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 2,6 % en moyenne. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,9 % enregistrée au cours des ententes courantes. En février 2009, la durée moyenne des conventions était de 42,5 mois, comparativement à 39,9 mois au cours des ententes précédentes.

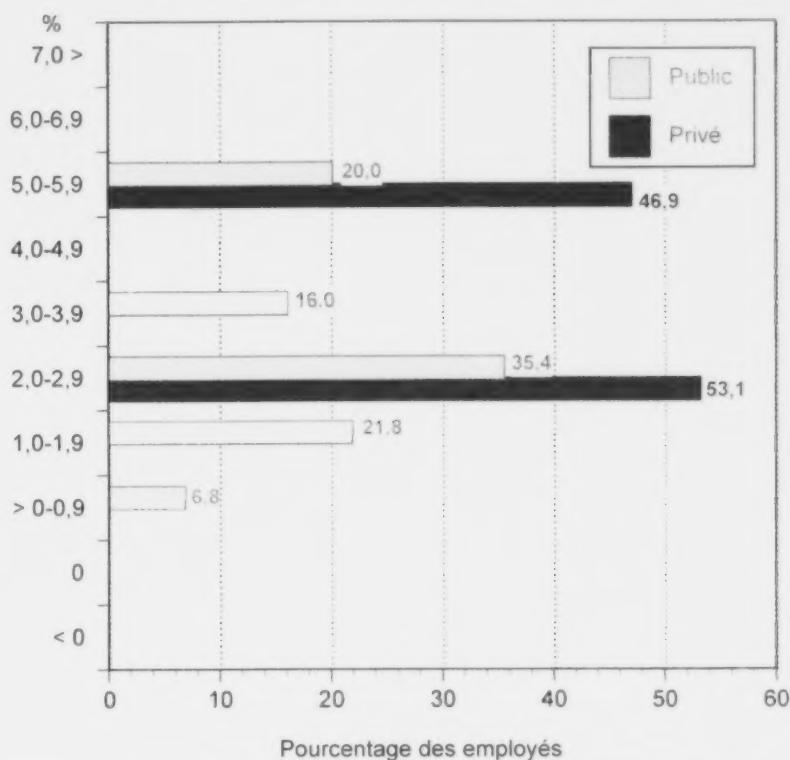
Les résultats enregistrés en février 2009 ont été influencés par 8 conventions du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador qui donnent lieu à des augmentations annuelles de 5,0 % en moyenne accordées à 14 890 employés du secteur public. Ces conventions ont une durée de 48 mois et donnent lieu à 8,0 % d'augmentation salariale au cours de la première année, et 4,0 % les années suivantes.

Le secteur public enregistre des rajustements salariaux de 2,9 % en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,1 %

Rajustements salariaux en pourcentage  
dans les grands règlements  
selon le mois



Répartition des travailleurs selon le rajustement salarial, par secteurs public et privé, février 2009



affichée en janvier 2009. En février 2009, les données du secteur public sont basées sur l'examen de 29 conventions visant 80 440 employés. Parmi ces conventions figurent 6 ententes de la sphère de compétence fédérale qui donnent lieu à une augmentation salariale annuelle de 1,4 % en moyenne (4 conventions du gouvernement du Canada, une de Parcs Canada au taux de 1,7 %, et une de CBC/Radio-Canada au taux de 0,6 %) ainsi que les conventions du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador susmentionnées.

Le secteur privé affiche des rajustements salariaux de 3,8 % en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,4 % enregistrée le mois précédent. Ce résultat élevé est dû à 2 conventions ratifiées par ATCO Gas qui donnent lieu à des rajustements de 5,1 % en moyenne accordés à 1 750

employés. En février 2009, les résultats du secteur privé sont basés sur l'examen de seulement 5 conventions visant 3 730 employés.

Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur des services publics enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de 5,1 %; le secteur de l'information et de la culture affiche le rajustement le plus faible au taux de 0,6 % en moyenne. Si l'on observe les sphères de compétence, l'Alberta enregistre les rajustements salariaux les plus élevés au taux de 5,1 %, et la sphère de compétence fédérale affiche les plus faibles rajustements au taux de 1,5 % en moyenne.

En février 2009, 6,5 % d'employés ont obtenu un rajustement salarial de 0,6 % (CBC/Radio-Canada) en moyenne; 20,8 % reçoivent des rajustements allant de 1,0 à 1,9 %; 36,2 % obtiennent des rajustements allant de 2,0 à 2,9 %; 15,3 % reçoivent des rajustements allant de 3,0 à 3,9 %; 21,2 % obtiennent des augmentations allant de 5,0 à 5,1 % (Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et ATCO Gas).

L'abréviation « IVC » que l'on retrouve dans les tableaux suivants représente l'indemnité de vie chère.

## Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le mois

	2008	2009	
	décembre	janvier	février
<b>Secteurs</b>			
Secteur public	3,2	2,1	2,9
Secteur privé	2,5	2,4	3,8
<b>Toutes les industries/sphères de compétence</b>			
Rajustements annuels moyens	3,1	2,1	2,9
Sans IVC	3,2	2,1	2,9
Avec IVC	2,1	3,0	-
Moyenne annuelle de 1 <sup>re</sup> année	3,3	2,5	3,6
Sans IVC	3,4	2,5	3,6
Avec IVC	2,0	3,0	-
<b>Industries</b>			
Industries primaires	-	-	2,5
Services publics	-	3,0	5,1
Fabrication	2,2	2,7	2,8
Transport	2,6	1,7	-
Information et culture	-	2,0	0,6
Finance et services professionnels	3,2	-	-
Éducation, santé et services sociaux	3,2	3,5	3,5
Loisirs et hôtellerie	-	2,6	2,3
Administration publique	3,3	1,8	2,3

	2008	2009	
	décembre	janvier	février
<b>Sphères de compétence</b>			
Terre-Neuve-et-Labrador	-	5,0	5,0
Nouvelle-Écosse	-	-	2,9
Nouveau-Brunswick	3,7	-	-
Québec	2,2	1,5	-
Ontario	3,1	2,3	2,7
Manitoba	2,8	-	2,9
Saskatchewan	4,2	-	-
Alberta	6,1	2,5	5,1
Colombie-Britannique	2,4	-	-
Sphère de compétence fédérale	3,0	1,7	1,5

## Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le trimestre

	2008			
	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>
<b>Secteurs</b>				
Secteur public	3,3	3,1	4,5	3,4
Secteur privé	3,9	1,7	3,0	2,9
<b>Toutes les industries/sphères de compétence</b>				
Rajustements annuels moyens	3,4	2,4	4,1	3,3
Sans IVC	3,3	2,8	4,1	3,4
Avec IVC	5,1	1,4	4,1	2,3

	2008			
	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>
Moyenne annuelle de 1 <sup>re</sup> année	3,3	2,3	5,6	3,5
Sans IVC	3,2	3,0	5,6	3,5
Avec IVC	5,6	0,6	6,0	2,3
<b>Industries</b>				
Industries primaires	4,8	3,4	-	3,2
Services publics	3,3	2,1	3,5	-
Construction	5,9	-	4,7	-
Fabrication	1,1	1,1	3,1	1,8
Commerce de gros et de détail	4,6	1,7	2,5	3,4
Transport	3,2	2,9	3,2	2,9
Information et culture	2,0	2,1	1,6	2,0
Finance et services professionnels	2,0	2,9	-	2,9
Éducation, santé et services sociaux	3,5	3,9	4,7	3,4
Loisirs et hôtellerie	-	1,2	2,3	3,2
Administration publique	2,1	3,3	3,0	3,4
<b>Sphères de compétence</b>				
Terre-Neuve-et-Labrador	-	5,0	-	5,0
Île-du-Prince-Édouard	3,0	-	3,0	-
Nouvelle-Écosse	4,0	2,9	4,7	-
Nouveau-Brunswick	3,9	3,0	3,7	3,7
Québec	2,4	2,1	2,8	2,6
Ontario	3,0	1,9	2,9	3,0
Manitoba	4,1	3,5	3,3	1,8

	2008			
	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>
Saskatchewan	2,3	-	6,2	3,5
Alberta	4,0	4,7	5,3	5,0
Colombie-Britannique	3,3	3,4	2,6	2,5
Territoires	-	4,4	-	-
Sphère de compétence fédérale	3,4	2,6	3,3	2,7

## Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon l'année

	2006	2007	2008	2009
<b>Secteurs</b>				
Secteur public	2,6	3,4	3,5	2,3
Secteur privé	2,3	3,2	2,7	3,3
<b>Toutes les industries/sphères de compétence</b>				
Rajustements annuels moyens	2,5	3,3	3,3	2,3
Sans IVC	2,5	3,2	3,4	2,3
Avec IVC	2,7	3,4	2,1	3,0
Moyenne annuelle de 1 <sup>re</sup> année	2,5	3,8	3,6	2,9
Sans IVC	2,4	3,9	3,8	2,9
Avec IVC	2,7	3,5	1,9	3,0
<b>Industries</b>				
Industries primaires	2,8	4,7	4,3	2,5
Services publics	2,3	3,9	2,2	4,5
Construction	3,6	3,3	5,4	-

	2006	2007	2008	2009
Fabrication	2,4	2,5	1,6	2,7
Commerce de gros et de détail	1,2	2,4	2,8	-
Transport	2,1	2,7	3,0	1,7
Information et culture	2,5	3,0	2,0	0,8
Finance et services professionnels	2,9	3,5	2,9	-
Éducation, santé et services sociaux	2,6	3,5	3,8	3,5
Loisirs et hôtellerie	2,9	3,3	1,8	2,5
Administration publique	2,8	3,5	2,8	1,9
<b>Sphères de compétence</b>				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,7	1,6	5,0	5,0
Île-du-Prince-Édouard	2,7	2,8	3,0	-
Nouvelle-Écosse	3,2	3,0	4,1	2,9
Nouveau-Brunswick	3,0	2,5	3,7	-
Québec	2,0	3,2	2,4	1,5
Ontario	2,5	3,0	2,7	2,4
Manitoba	2,6	3,0	3,4	2,9
Saskatchewan	2,1	4,1	5,1	-
Alberta	3,4	4,9	4,8	4,7
Colombie-Britannique	2,5	3,0	2,7	-
Territoires	3,0	3,0	4,4	-
Multiprovince	3,8	4,0	-	-
Sphère de compétence fédérale	2,3	2,9	2,9	1,7

*Note : Les données pour 2009 englobent les mois de janvier et février.*



**Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage  
selon les secteurs public et privé, données chronologiques depuis 1989**

Année	Public	Privé	Les deux secteurs
1989	5,2	5,2	5,2
1990	5,6	5,7	5,6
1991	3,4	4,4	3,6
1992	2,0	2,6	2,1
1993	0,6	0,8	0,7
1994	-0,0	1,2	0,3
1995	0,6	1,4	0,9
1996	0,5	1,7	0,9
1997	1,1	1,8	1,4
1998	1,6	1,8	1,7
1999	1,9	2,7	2,2
2000	2,5	2,4	2,5
2001	3,4	3,0	3,3
2002	2,9	2,6	2,8
2003	2,9	1,2	2,5
2004	1,4	2,3	1,8
2005	2,3	2,5	2,3
2006	2,6	2,3	2,5
2007	3,4	3,2	3,3



Année	Public	Privé	Les deux secteurs
2008	3,5	2,7	3,3
2009	2,3	3,3	2,3

*Note : Les données pour 2009 englobent les mois de janvier et février.*

Les grands règlements salariaux visent les unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les [Notes techniques](#) (format PDF, 200 ko).

Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, RHDCC.

### AUTRES TABLEAUX DÉTAILLÉS

Des [tableaux plus détaillés](#) (format PDF, 754 ko) indiquent le nombre de conventions, le nombre d'employés et la durée selon le mois, le trimestre et l'année pour les secteurs public et privé, les sphères de compétence et les industries.

### Les principales ententes conclues en février 2009

Industrie, employeur, emplacement Syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en %  *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
<b>Industries primaires</b>				
Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited Flin Flon, Manitoba Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (FAT COI/CTC) mineurs	760	2,5	36,0	31 déc 2011
<b>1 convention</b>	<b>760</b>	<b>2,5</b>	<b>36,0</b>	

Industrie, employeur, emplacement Syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en %  *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
<b>Services publics</b>				
ATCO Gas, Division of ATCO Gas and Pipelines Ltd. Edmonton et Calgary, Alberta Natural Gas Employees' Association (Synd. ind. local) employés de bureau et employés des services techniques	500	5,1	24,0	31 déc 2010
ATCO Gas, Division of ATCO Gas and Pipelines Ltd. Edmonton et Calgary, Alberta Natural Gas Employees' Association (Synd. ind. local) employés d'usine et préposés à l'entretien	1 250	5,1	24,0	31 déc 2010
<b>2 conventions</b>	<b>1 750</b>	<b>5,1</b>	<b>24,0</b>	
<b>Fabrication</b>				
Motor Coach Industries Limited Winnipeg, Manitoba Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC) employés d'usine et préposés à l'entretien	720	2,8	36,0	31 jan 2012
<b>1 convention</b>	<b>720</b>	<b>2,8</b>	<b>36,0</b>	
<b>Information et culture</b>				
CBC/Radio-Canada à l'échelle du Canada (sauf la province de Québec et Moncton, Nouveau-Brunswick) Multiprovince Syndicat des communications d'Amérique - Canada (FAT-COI/CTC) employés de radiodiffusion-télévision	5 500	0,6	60,0	31 mar 2014
<b>1 convention</b>	<b>5 500</b>	<b>0,6</b>	<b>60,0</b>	

Industrie, employeur, emplacement Syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en %  *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
<b>Éducation, santé et services sociaux</b>				
Calgary Board of Education Calgary, Alberta Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés d'entretien des bâtiments et employés d'extérieur	700	5,0	12,0	31 août 2011
Capital Care Group Edmonton, Alberta Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés des services de santé	500	5,0	36,0	30 juin 2011
Carleton University Ottawa, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) auxiliaires à l'enseignement	1 700	3,0	24,0	31 août 2010
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse à l'échelle de la province, Nouvelle-Écosse Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse (Synd. ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	10 000	2,9	24,0	31 jul 2010
Gouvernement de Terre-Neuve-et-du-Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Association des professionnels unis de la santé : Terre-Neuve-et-Labrador (Synd. ind. national) employés professionnels des soins de santé/bien-être	740	5,0	48,0	30 juin 2012
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (CTC) techniciens de laboratoire	860	5,0	48,0	31 mar 2012

Industrie, employeur, emplacement Syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en %  *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (CTC) auxiliaires à l'enseignement	760	5,0	48,0	31 mar 2012
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (CTC) employés de bureau, concierges et chauffeurs d'autobus	790	5,0	48,0	31 mar 2012
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (CTC) employés de soutien	6 580	5,0	48,0	31 mar 2012
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (CTC) employés professionnels des soins de santé	590	5,0	48,0	31 mar 2012
Grand Erie District School Board Brantford, Ontario Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC) enseignants au secondaire	690	3,0	48,0	31 aoû 2012
Hamilton-Wentworth District School Board Hamilton, Ontario Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC) enseignants au secondaire	1 140	3,0	48,0	31 août 2012

<b>Industrie, employeur, emplacement Syndicat, unité de négociation</b>	<b>Nombre d'empls.</b>	<b>Rajust. ann. moy. en %  *IVC</b>	<b>Durée (mois)</b>	<b>Date d'expiration</b>
Regional Health Authorities of Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés des services techniques, employés de bureau et employés des services et préposés à l'entretien	10 250	2,9	48,0	31 mar 2012
St. James-Assiniboia School Division Winnipeg, Manitoba Manitoba Teachers' Society (Synd. ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	650	3,4	36,0	30 jun 2010
Thames Valley District School Board London, Ontario Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC) enseignants au secondaire	1 800	3,0	48,0	31 août 2012
Thames Valley District School Board London, Ontario Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC) enseignants suppléants	900	3,0	48,0	31 août 2012
Toronto District School Board Toronto, Ontario Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC) enseignants suppléants	1 700	3,0	48,0	31 août 2012
University of Toronto Toronto, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) chargés de cours et auxiliaires à l'enseignement	3 400	3,2	36,0	30 avr 2011

Industrie, employeur, emplacement Syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en %  *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Upper Canada District School Board No. 26 Brockville, Ontario Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC) enseignants au secondaire	900	3,0	48,0	31 août 2012
<b>19 conventions</b>	<b>44 650</b>	<b>3,5</b>	<b>39,9</b>	
<b>Loisirs et hôtellerie</b>				
Woodbine Entertainment Group à l'échelle de la province, Ontario Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA Canada) (CTC) employés de pistes de course	500	2,3	36,0	31 déc 2011
<b>1 convention</b>	<b>500</b>	<b>2,3</b>	<b>36,0</b>	
<b>Administration publique</b>				
Agence Parcs Canada à l'échelle du Canada, Multiprovince Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC) employés des programmes et de l'administration, employés scientifiques et autres professionnels, employés des services techniques et préposés à l'entretien	4 320	1,7	48,0	4 août 2011
Gouvernement de l'Ontario à l'échelle de la province, Ontario Ontario Provincial Police Association (Synd. ind. national) agents de police	5 600	2,2	36,0	31 déc 2011

<b>Industrie, employeur, emplacement Syndicat, unité de négociation</b>	<b>Nombre d'empls.</b>	<b>Rajust. ann. moy. en %  *IVC</b>	<b>Durée (mois)</b>	<b>Date d'expiration</b>
Gouvernement de l'Ontario à l'échelle de la province, Ontario Ontario Provincial Police Association (Synd. ind. national) employés des services administratifs et de soutien	2 600	2,2	36,0	31 déc 2011
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (CTC) employés des services et préposés à l'entretien	1 100	5,0	48,0	31 mar 2012
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (CTC) employés des services généraux	3 470	5,0	48,0	31 mar 2012
Gouvernement du Canada à l'échelle du Canada, Multiprovince Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC) intervieweurs des bureaux régionaux	590	1,7	48,0	30 nov 2011
Gouvernement du Canada à l'échelle du Canada, Multiprovince Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC) intervieweurs sur place	620	1,7	48,0	30 nov 2011
Gouvernement du Canada à l'échelle du Canada, Multiprovince Association canadienne des employés professionnels (Synd. ind. national) employés des sciences sociales et économistes	11 010	1,7	48,0	21 jun 2011



Industrie, employeur, emplacement Syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en %  *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Gouvernement du Canada à l'échelle du Canada, Multiprovince Association canadienne des employés professionnels (Synd. ind. national) traducteurs	980	1,7	48,0	18 avr 2011
<b>9 conventions</b>	<b>30 290</b>	<b>2,3</b>	<b>44,8</b>	
<b>Conventions avec IVC - 0 convention</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	
<b>Conventions sans IVC - 34 conventions</b>	<b>84 170</b>	<b>2,9</b>	<b>42,5</b>	
<b>Toutes les conventions - 34 conventions</b>	<b>84 170</b>	<b>2,9</b>	<b>42,5</b>	

Les grands règlements salariaux visent les unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les [Notes techniques](#) (format PDF, 200 ko).

Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.  
Programme du travail, RHDCC.

## Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
<b>Sphère de compétence fédérale</b>				
<b>Secteur public</b>				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	47 580	N/MED/ARB/ PR/CO	sep 06 - jan 08
Agence du revenu du Canada	IPFPC	10 440	MED	déc 07
Société canadienne des postes	AOPC	3 100	N	mar 09

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
CBC/Radio-Canada (province de Québec et ville de Moncton, N.-B.)	CSN/STARF	2 800	N/PR	mar 09
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest	AFPC	2 500	N	mar 09
Ville d'Ottawa - OC Transpo	SUT	2 300	ARB	mar 08
Conseil national de recherches du Canada	AECR	1 980	N/PR	mar 07/avr 08
Marine Atlantique	TCA Canada	780	ARB	déc 07
<b>Secteur privé</b>				
Air Canada	Divers syndicats	28 570	N	mai 09/jul 09
NAV CANADA	TCA Canada	2 300	PR	mar 09
Chemins de fer nationaux du Canada	Teamsters	2 000	N	déc 08
Riscon Services Limited s/n Garda of Canada (Ont.)	Canadian Airport Workers Union	1 200	N	mar 09
Greyhound Canada Transportation Group	SUT	1 050	CO	déc 08
Association des employeurs maritimes (Qc)	SCFP	950	N	déc 08
Bell Canada (Ont. et Qc)	SCEP	330	N	nov 08
<b>Sphères de compétence provinciale et territoriale</b>				
<b>Secteur public</b>				
Conseils scolaires de l'Ontario	FEEO	65 130	N	aoû 08
Ville de Toronto	SCEP	29 100	N	déc 08
Saskatchewan Association of Health Organizations	SCFP/UIES/SFPS	24 800	N	mar 08
Ville de Montréal	Divers syndicats	15 690	N/ARB/PR	déc 06/aoû 08

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Ville d'Ottawa	SCFP/IPPM	10 140	N	déc 08
Ville d'Edmonton	Divers syndicats	8 400	N	déc 08
Ontario Power Generation Inc.	SCFP	6 940	N	mar 09
Ville de Calgary	SCFP/Police	6 780	N	jan 09
Association des hôpitaux de l'Ontario	SEFPO	6 540	ARB	mar 09
Nova Scotia Association of Health Organizations	SCFP/ TCA Canada	5 700	N	mar 09
Régie des alcools de l'Ontario	SEFPO	5 500	N	mar 09
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	Infirmières	4 800	NPC	jun 08
Emergency Health Services Commission of British Columbia	SCFP	3 400	MED	mar 09
Croix-Rouge canadienne, Services de santé communautaire (Ont.)	UIES	3 000	AT	jul 08
Manitoba Hydro	FIOE/SCFP	3 000	N	mar 09/mai 09
Hydro-Québec	Ingénieurs	1 490	N	déc 08
Ville de Québec	Divers syndicats	1 310	N/ARB	déc 06
Halifax Regional Municipality	SCFP/ Nova Scotia Union of Public and Private Employees	1 130	N	oct 08
Ville de Winnipeg	Pompiers	880	ARB	déc 07

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
<b>Secteur privé</b>				
Aramark Canada Facility Services Limited, Compass Group Canada Limited, Sodexho MS Canada Limited	Hospital Employees' Union	2 800	N/MED	sep 08
Wagon d'acier national limitée	MUA	1 060	AT	avr 09
Entreprises Cara Limitée (Ont.)	Teamsters	1 140	N	jan 09
Lear Canada (Ont.)	TCA Canada	740	CO	nov 08
* ARB Arbitrage AT Arrêt de travail CO Conciliation MED Médiation MaAT Médiation après un arrêt du travail N Négociation NPA Négociation postérieure à l'arbitrage NaAT Négociation après un arrêt de travail NPC Négociation postérieure à la conciliation NPM Négociation postérieure à la médiation PR Projet de règlement				
<b>Négociations à venir</b>				
Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration	
Bell Canada	SCEP	13 400	mai 09	
Gouvernement de l'Ontario	Association des employés et employées gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario	9 100	mar 09	
Vale Inco	MUA	3 260	mai 09	
St. Joseph's Health Care (Ont.)	TCA Canada	1 150	mar 09	
Ministère de la Santé de l'Île-du-Prince-Édouard	IUOE	610	mar 09	

## Principaux arrêts de travail

impliquant 500 employés ou plus du 27 mars au 9 avril 2009

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète sont disponibles à [Arrêts de travail au Canada](#).

Employeur, emplacement, syndicat et employés	Litige(s)	Début	Fin
Wagon d'acier national limitée Hamilton, Ontario Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes 1 060 employés d'usine et préposés à l'entretien	Non disponible	6 avr 2009	
Emergency and Health Services Commission Kamloops, Prince George, Vancouver et Victoria, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique 3 500 ambulanciers paramédicaux et répartiteurs	Salaires et conditions de travail	1 avril 2009	
Croix-Rouge canadienne, Services de santé communautaire Sudbury, Ontario Union internationale des employés des services 3 500 préposés aux soins à domicile	Non disponible	24 mar 2009 Grève tournante	
Université du Québec à Montréal Montréal, Québec Fédération des professionnelles - CSN 980 professeurs	Salaires	16 mar 2009 10 mar 2009 27 fév 2009 25 fév 2009 19 fév 2009 Grève tournante	10 mar 2009 27 fév 2009 25 fév 2009 19 fév 2009

## Nouvelles modifications au Programme de protection des salariés (PPS) visant à mieux protéger les travailleurs canadiens

De nouvelles modifications législatives et réglementaires annoncées dans le Plan d'action économique du Canada ont bonifié le Programme de protection des salariés (PPS). Les indemnités de départ et de cessation d'emploi font maintenant partie du salaire admissible aux fins d'indemnisation dans le cadre du programme. Le gouvernement fédéral a consacré des fonds supplémentaires de 25 millions de dollars au PPS, qui permettront de tenir compte des nouveaux montants donnant droit à des versements.

Vous pouvez lire l'article complet au [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes\\_travail/pps/modification.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/pps/modification.shtml)

## Questionnaire sur la satisfaction des clients

Le Programme du travail a préparé un questionnaire portant sur la satisfaction des clients. Vos commentaires sont importants! Veuillez prendre quelques minutes pour remplir ce questionnaire disponible à l'adresse suivante :

<http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/dimt-wid/sondage-survey/default.cfm>

## Pratiques innovatrices en milieu de travail – 4<sup>e</sup> trimestre 2008

Cet aperçu des pratiques innovatrices en milieu de travail est tiré de l'analyse de 77 conventions collectives ratifiées au cours du quatrième trimestre 2008. Parmi ces ententes, 23 contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

### Durée

Quarante conventions avaient une durée allant de 28 à 49 mois (dont 22 ententes d'une durée de 36 mois, et 13 de 48 mois) et représentaient environ 52 % des conventions examinées au cours du quatrième trimestre 2008. Seize conventions avaient une durée de 12 mois, tandis que 3 avaient une durée de 24 mois. Douze conventions avaient une durée de 60 mois, 5 une durée de 57 mois, et 1 convention avait une durée de 65 mois. Cette dernière convention ayant la durée la plus longue a été conclue entre l'Université du Québec à Chicoutimi, Québec, et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec.

### Rémunération

Un **régime de participation des employés aux bénéfices**, négocié dans plusieurs conventions collectives entre Hydro-Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique, accorde un paiement forfaitaire maximum égal à 4,5 % des salaires annuels réparti comme suit : 3,0 % basés sur la réalisation des objectifs de la compagnie, et 1,5 % sur le déclencheur financier.

National Energy Board, Calgary, Alberta, et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont négocié une **prime de maintien en poste** qui sera versée comme suit : à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, 2,5 % du taux annuel du salaire de l'employé, et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, la prime en vigueur sera augmentée de 2,5 % additionnels du taux annuel.

Un programme d'**ajustement au marché** a été mis en place entre Capital Health, Edmonton, Alberta, Calgary Health Region, Calgary, Alberta et Alberta Union of Provincial Employees. Avant l'application de l'augmentation salariale générale de 5,0 %, certaines classifications ont obtenu des rajustements salariaux de 50 ¢ l'heure, 1 \$ l'heure, 2 \$ l'heure ou 4,0 %.

Une **augmentation pour longs états de service** a été négociée entre Palliser Health Region, Medicine Hat, Alberta, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Après avoir complété 10 000 heures de service continu, le taux salarial de base sera augmenté de 10 ¢ l'heure, après 15 000 heures, de 20 ¢, après 20 000 heures, de 30 ¢, après 25 000 heures, de 40 ¢, et après 30 000 heures, de 50 ¢.



TELUS Communications Inc., à l'échelle de la province, Québec, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un **régime de progression du salaire**. Suite à un examen de rendement au travail basé sur le positionnement de l'échelle salariale, et si les attentes sont réalisées au taux de 50 % au moins, l'employé sera admissible à une progression salariale de 4,0 %, s'il se trouve dans le premier tiers de l'échelle; 3,0 % dans le deuxième tiers, ou 2,5 % dans le dernier tiers.

Westfair Foods Ltd., à l'échelle de la province, Manitoba, et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada ont négocié un **rajustement minimum d'écart salarial**. Si le Manitoba modifie le salaire minimum pendant la durée de cette convention, le nouveau taux de début sera augmenté de 25 ¢ en plus du nouveau salaire minimum. Si le salaire minimum augmente à 10 \$ l'heure ou plus, le salaire des employés en place embauchés avant la ratification passera au nouveau taux de début, puis à la prochaine échelle de taux après 500 heures de travail. Les employés embauchés après la ratification passeront au prochain taux après 1 000 heures de travail.

Servisair Inc., Calgary et Edmonton, Alberta, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale ont introduit des **taux de début alternatifs**. Des salaires de début alternatifs réduits pourront être appliqués aux nouveaux employés si les pressions courantes du marché baissent. Ces taux mèneront directement à l'échelle salariale normale dès que les nouveaux employés atteindront un certain niveau. Le taux de début alternatif sera fixé uniquement par la direction.

York Catholic District School Board, Aurora, Ontario, et l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens, représentant les enseignants suppléants, ont négocié une **prime de fidélité**. Cette prime accorde un paiement de 600 \$ pour 110 affectations ou plus, du 1<sup>er</sup> septembre au 30 juin au cours de chaque année scolaire.

Calgary Health Region, Capital Health, Edmonton, et Health Boards of Alberta (HBA Services) et autres centres en Alberta, et Alberta Union of Provincial Employees ont établi un **paiement de mentorat** pour les employés de certaines classifications qui doivent encadrer des étudiants dans différents programmes de formation.

## Santé et bien-être

Calgary Health Region, Capital Health, Edmonton, et Health Boards of Alberta (HBA Services) et autres centres en Alberta, et Alberta Union of Provincial Employees ont mis en oeuvre des régimes de **comptes de dépenses-santé flexibles**. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les employeurs verseront 500 \$ par année pour chaque employé à temps plein; pour les employés à temps partiel, la contribution annuelle sera calculée au prorata. Toute allocation inutilisée au compte d'un employé au 31 décembre de chaque année pourra être reportée seulement d'une année civile au plus.

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Workers Compensation Board of Prince Edward Island et Island Regulatory and Appeals Commission, à l'échelle de la province, et Prince Edward Island Union of Public Sector Employees ont négocié une clause stipulant que **toutes les accoutumances**, en plus de l'alcool et de la toxicomanie, feront désormais l'objet de traitements et de programmes de réhabilitation.

Le Centre de toxicomanie et de santé mentale, Toronto, Ontario, et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont convenu de prolonger jusqu'à 70 ans la couverture de **prestations de base pour l'assurance-vie, soins de santé et dentaires, de décès et d'invalidité** pour les employés à temps plein qui continuent à travailler **au-delà de 65 ans**, selon la même base de partage des coûts appliqués aux employés de moins de 65 ans.



Fairmont Queen Elizabeth Hotel, Montréal, Québec, et la Fédération du commerce inc. ont convenu de la **prolongation du régime d'assurance collective aux employés à temps partiel** ayant 1 année de service continu. Ces employés seront admissibles à l'assurance-vie, décès et mutilation par accident, aux soins de santé et dentaires au même titre que les employés réguliers. Le coût des primes sera partagé à 50/50 entre l'employeur et les employés.

## **Éducation et formation**

Children's Aid Society of Toronto, en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié un **nouveau programme de formation pour les employés**. Les employés ayant déjà une expérience dans la protection de l'enfance dans une autre région que l'Ontario obtiendront une formation afin d'identifier les besoins et élaborer un plan de formation individuel pour participer aux séances ainsi qu'au mentorat.

## **Conditions de travail**

Fairmont Queen Elizabeth Hotel, Montréal, Québec, et la Fédération du commerce inc. ont établi un programme de **conciliation travail-vie**. Un employé ayant au moins 2 années d'ancienneté, avec un enfant ou plus de moins de 12 ans, ou agissant à titre de soignant naturel auprès d'un membre de la famille proche, ou d'une personne dont il est le tuteur légal, peut demander un horaire de travail réduit, comparativement à son horaire normal. Cette réduction ne peut donner lieu à une semaine de travail de moins de 3 jours.

Canada Safeway Limited, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada ont adopté un **régime de fermeture de magasin**. À compter du 24 août 2008, les employés touchés par une fermeture permanente pourront faire valoir leur droit d'ancienneté dans les autres magasins de la Colombie-Britannique. Dans les 30 jours suivant l'avis de fermeture d'un magasin, les employés désirant exercer leur droit d'ancienneté devront indiquer par écrit à quel magasin ils aimeraient être transférés. Après ce délai de 30 jours, l'employeur et le syndicat se rencontreront afin de déterminer le lieu de transfert des employés lors de la fermeture de leur magasin.

## **Congés**

Overwaitea Food Group/Save-On-Foods, vallée du Fraser et Lower Mainland, Île de Vancouver et Penticton, Colombie-Britannique, et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada ont introduit un **congé personnel**. Les employés à temps plein peuvent demander de quitter le travail avant la fin de leur quart. Si la demande est accordée, ce congé personnel sera sans solde mais les heures compteront pour le cumul du congé de maladie, congé personnel, vacances annuelles et jours fériés payés.

Canada Safeway Limited, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada ont adopté une clause de **congé pour service militaire**. Un employé, membre des Forces canadiennes, y compris la Première réserve, faisant partie d'une opération de déploiement, aura droit à un congé sans perte d'ancienneté.

Wellington Catholic District School Board, Guelph, Ontario, et l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens ont négocié une disposition sur le **congé de remise de diplôme**. Un enseignant aura droit à 1 jour de congé payé pour assister à la remise de diplôme, d'une conjointe, enfant ou parent, dans une université ou un collège. Ce congé sera déduit du crédit de congé de maladie de l'enseignant.

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Workers Compensation Board of Prince Edward Island et Island Regulatory and Appeals Commission, à l'échelle de la province, Île-du-Prince-Édouard, et Prince Edward Island Union of Public Sector Employees ont introduit une disposition sur le **congé pour obligations religieuses**. Les fêtes religieuses d'un employé peuvent être remplacés par les congés fériés, sans égard à la date. Les employés qui doivent travailler durant une fête religieuse auront droit à la même rémunération que ceux qui doivent travailler pendant les jours fériés.

### Comités syndicaux-patronaux

Au cours du quatrième trimestre 2008, 19 conventions sur 77 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Canada Safeway Limited, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada ont créé un comité d'examen trimestriel afin de revoir le rendement individuel des magasins qui connaissent des difficultés financières, ou dont la viabilité est mise en question. Les parties discuteront régulièrement des moyens d'améliorer le rendement des magasins, et tiendront des réunions conjointes avec les employés afin de discuter des progrès réalisés dans un magasin en particulier.

Au besoin, les parties auront le pouvoir d'apporter des modifications à la convention collective en vigueur. Au fil du temps, si ces modifications s'avèrent assez favorables à une reprise concurrentielle, entière ou partielle, du magasin en question, les parties discuteront de l'éventualité de retourner le magasin aux termes et conditions de la convention, ou opter pour des améliorations provisoires partielles, en tenant compte des répercussions de toute mesure prise sur le rendement futur du magasin en question ou des magasins. Si les parties ne s'entendent pas sur une modification à apporter et/ou sur la façon ou le moment de l'appliquer, la question sera référée à l'arbitrage de l'offre finale. Il est entendu que les délais accordés aux discussions, y compris la date des présentations à l'arbitre, ne dépasseront pas 180 jours à partir du début des débats.

Des comités chargés de discuter de la **transition à Alberta Health Services Board** ont été établis entre Calgary Health Region, Capital Health, Edmonton, et Health Board of Alberta Services (HBA Services), et autres centres en Alberta. En tenant compte de la transition imminente de l'employeur vers Alberta Health Services et des conséquences sur les employés, les parties conviennent de se rencontrer dans les 120 jours suivant la ratification afin de traiter de ces questions : répercussions des mises à pied et rappels, le statut de l'employeur, l'ancienneté, l'impact des départs et initiatives relatives à la charge de travail et la dotation.

Fairmont Royal York Hotel, Toronto, Ontario, et UNITE HERE Canada ont créé un comité de **travail modifié** afin de formuler des recommandations concernant les employés invalides qui seraient prêts pour un programme de retour progressif au travail, ou qui participent à ce programme.

La Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent, diverses locations, Québec et Ontario, et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada ont établi un **comité conjoint sur l'évaluation des tâches**. Ce comité évaluera le travail des groupes des opérations et d'entretien ainsi que les tâches du bureau principal de Cornwall. Les recommandations formulées par le comité seront présentées au comité exécutif pour approbation et appel éventuel selon la procédure de règlement de griefs.

Les autres comités stipulés dans les conventions collectives portent sur des sujets tels le perfectionnement professionnel, la conciliation travail-vie, la santé et la sécurité au travail, la charge de travail, les régimes de pension et des solutions pour alléger les heures supplémentaires.

Les précédents articles portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés à : [http://www.rhdec.gc.ca/fra/travail/rerelations\\_travail/info\\_analyse\\_innovatrice/index.shtml](http://www.rhdec.gc.ca/fra/travail/rerelations_travail/info_analyse_innovatrice/index.shtml)

## À paraître dans le prochain numéro

- Liste des conventions collectives en cours
- Négociations clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour
- Pratiques innovatrices en milieu de travail – année 2008

## Pour plus d'information

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel.

Le *Bulletin du travail* vous tient au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants sont traités :

- négociations salariales
- avantages sociaux
- conditions de travail
- arrêts de travail
- organisations de travailleurs et travailleuses
- effectifs syndicaux
- pratiques innovatrices en milieux de travail.

Pour plus d'information ainsi que la liste complète des produits et services, visitez [Analyse et information sur les négociations collectives](#) ou veuillez communiquer avec : Services à la clientèle au 1-800-567-6866  
Région d'Ottawa-Gatineau au 1-819-997-3117

## Liste de distribution – ajouter/retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* fournit des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail*, veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE